# 失却锋芒：父母性别偏见对女性职场表现的负面影响*

徐敏亚 [1]　刘贝妮 [2]　徐振宇 [3]

([1] 北京大学光华管理学院，北京　100871) ([2] 北京工商大学商学院，北京　100048) ([3] 山东省妇女联合会，山东济南　250001 )



**摘　要**　父母性别偏见对女孩影响的研究多聚焦于幼儿与青少年时期家庭领域，忽视了其对女性成年后工作领域的深远影响。基于自我概念理论，探讨了父母性别偏见对女性职场表现的负面影响机制。基于 225 份多时点、多来源的数据分析结果显示: (1)父母性别偏见通过降低女性自尊加剧其职业妥协; (2)职业妥协负向影响女性工作绩效和创造力; (3)父母性别偏见依次通过自尊、职业妥协削弱女性工作绩效和创造力。研究结论从原生家庭界面拓展女性职场表现研究视角，为识别影响女性职业选择和职场表现根源因素、促进职场性别平等和女性职业发展提供新思路。

**关键词**　父母性别偏见，自尊，职业妥协，工作绩效，创造力

**分类号**　B849: C93

## 1 前言

尽管父母们都声称对不同性别的孩子有相同的爱，但我国新生儿性别比却反映出在一定程度上父母男孩偏好的可能性(Crotti et al., 2021)[1]，我国家庭人力资本投资也存在“兄弟多于女孩”的显著性别差异(郑筱婷，陆小慧，2018)。这些偏好与差异可能来自父母性别偏见，即父母持有一种男孩比女孩更有价值、更有能力的性别刻板印象或性别角色歧视(Begum et al., 2018)。父母性别偏见是性别不平等早期社会化形成的关键，对女性人格与心理发展起到重要影响(Kochanska et al., 2019)。家庭中的性别不平等可能会持续制约着女性职业选择与工作表现(Croft et al., 2014)。尽管随着劳动力市场不断发展和完善，女性在职场中越来越

收稿日期：2022-05-20

*国家自然科学基金青年科学基金项目(72202007)；教育部人文社会科学研究规划基金青年基金项目(22YJC630082)资助。

通信作者：刘贝妮, E-mail: liubeini@btbu.edu.cn

1 注释：2021 年全球性别差距报告显示，我国出生婴儿男女性别比为 1:0.88。报告称，由于这种严重偏离自然情况的性别比使得中国性别平等指数在“健康和生存”指标上全球排名最后，整体指数排名也较为靠后(107/156)。以上数据说明我国还存在着一定程度性别偏好与机会不平等。

展露锋芒并发挥重要作用(Bonet et al., 2020; Tang et al., 2021)，但女性的职业发展仍然面临阻碍。比如高层管理者中女性占比严重失调，和男性相比甚至达到了 80%的性别差距(Crotti et al., 2021)[2]。女性在职业发展过程中面临“漏斗效应”，即越往高级别职位晋升，女性人数越少(Schultheiss, 2021)。女性在选择理想工作以及晋升到第一个管理职位时就面临重重障碍(Sanchez & Lehnert, 2019)，这种“起跑线”上的落后很可能源于原生家庭中父母性别偏见给女孩带来的自我限制和自我退缩(Croft et al., 2014)。

然而目前关于父母性别偏见给女孩带来的影响研究多聚焦于幼儿与青少年时期家庭领域，如获得更少的照料投入(Lindström, 2013)与物质投资(郑筱婷, 陆小慧, 2018)、拥有更有限的代际职业流动机会(Asiedu et al., 2021)、挫伤青少年时期的未来职业抱负(Croft et al., 2014)等。现有研究在一定程度上忽视了父母性别偏见对女孩成年后工作领域的可能影响，而识别女性职业选择和职场表现的根源影响因素是促进女性职业发展的关键(Croft et al., 2014)。父母性别偏见会否阻碍女性对选择理想工作的坚持并进一步阻碍女性成为职场中高绩效且富有创造力的员工？其作用机制又是怎样的？

为了解决以上问题，本研究尝试基于自我概念理论，从更为根源的原生家庭视角出发，探究父母性别偏见挫伤女性职场表现的内在机制。我们选取工作绩效和创造力来衡量女性职场表现主要是基于三方面考虑：一是员工高水平工作绩效和创造力对于企业可持续发展和竞争力提升具有重要作用(Gong et al., 2013; Hirst et al., 2018)，如何保持和促进员工工作绩效和创造力是管理者关心的话题。二是通过工作绩效和创造力考察员工职场表现的处理方式与以往研究相一致(如 Hirst et al., 2018; Raja & Johns, 2010; Yu & Frenke, 2013; 胡巧婷等, 2020)，这样做既可以全面考察员工是否充分完成既定工作任务以及发挥个人能力，也可以更好地与现有文献进行理论对话。三是工作绩效和创造力通常是互补角色，现有研究对于这两方面共同且独特的影响因素了解有限(Hirst et al., 2018)。

职业选择和职业发展的过程本质上是自我概念实现过程(Super, 1953)。自我概念理论指出，自我概念会在个体进入职场之前就形成和成熟(Super, 1963)。个体通过整合来自于外界重要关联对象(如父母)的信息形成自我概念(Swann et al., 2002)。父母性别偏见是对女孩的消极评价，这种外界重要关联对象的消极评价信息会不断地被女孩内化和整合到自我概念中，从而形成消极自我并降低自尊水平(Crocker & Park, 2003)。自尊是个体对自我价值以及满足胜任需求的总体评价(Leary & Baumeister, 2000)，是自我概念的元维度(*metadimension*)

2 注释: 2021 年全球性别差距报告显示，我国只有 11.4%的董事会成员和 16.7%的高级经理是女性。

(Super, 1963)。自我概念理论强调，自尊在职业偏好和职业选择方面起到重要作用，缺乏自尊的人(尤其是女性)可能在自我和职业角色之间难以进行很好地匹配(Betz, 1994)。较低的自尊水平会限制女性追求传统意义上男性主导的职业(Casad et al., 2019)并降低职业抱负(Bradley-Geist et al., 2015)。这种缩小职业选择和限制职业偏好的自我概念认知会直接导致职业选择过程中的职业妥协(Gottfredson, 1981)，换言之自尊可能链接了父母性别偏见与女性职业妥协之间的关系。

自我概念理论还强调，自我概念在职业选择和职业适应上发挥持续影响力(Super, 1953)。我们认为自尊(自我概念)可能会通过职业妥协(职业选择)持续影响女性在工作场所的职业表现(职业适应)。自我概念会通过基于自我表达的一致性来影响个体行为(Schlenker, 1985)，因此我们“做”的事情是因为我们“是什么”，通过做这些事情可以保持连贯一致的自我概念(Gecas, 1982)。职业妥协意味着调整甚至放弃原来的职业目标，常会带来挫败感并伴有职业困扰(翁清雄 等, 2018)。这将引发自我概念中的自我价值降低(Shamir et al., 1993)，从而与不佳的职场表现绑定起来以减少或避免自我概念与自我表达之间的不协调。由此推断职业妥协可能会挫伤女性工作绩效和创造力，更进一步，自尊与职业妥协依次链接了父母性别偏见与女性职场表现之间的关系。

### 1.1 父母性别偏见与自尊

性别偏见的父母具有较强的性别刻板印象和性别歧视观念，持有男孩比女孩更有价值的性别偏好(Begum et al., 2018)。父母性别偏见会体现在养育女孩时呈现出较为明显的消极与轻视态度、行为(Kuchynka et al., 2018)。自我概念起源于他人对自我的社会反应，个体根据别人如何看待自己的经验来解释和评价自己(Orth, 2018)。个体在社会化过程中关于自我价值、自我能力的评价体现为自尊(Rosenberg, 1965)。父母性别偏见对女性自尊具有负向影响。首先，性别偏见的父母会在养育女孩时展现出传统性别观念，按照自己认知的社会规范来塑造女孩(Kuchynka et al., 2018)，比如主动让女孩参与符合刻板印象的活动或经历(Wang et al., 2016)。而有研究指出，花费在传统女性活动和环境中的时间与较低自尊有关(Mchale et al., 2004)。其次，社会关系质量能够预测特质自尊随时间的变化(Kinnunen et al., 2008)。当处于由父母性别偏见带来的不被认同的社会关系中时，女孩会遭遇更多个人价值受到威胁的核心体验(Leary, 2005)。第三，父母性别偏见会使女孩感受到不值得拥有父母的爱和照顾，因此很难发展理想的亲子关系。而个体可能被纳入到亲密关系中的自我感知会影响自尊水平(Leary & Baumeister, 2000)。更普遍地讲，被重视有助于自尊发展(Gruenenfelder-

Steiger et al., 2016)，在父母持有性别偏见的家庭环境中成长起来的女孩通常会认为自己不够重要、缺乏价值、不值得被别人重视，这有碍女孩自尊发展。由此提出如下假设:

**假设 1:** 父母性别偏见对女性自尊具有负向影响，即父母性别偏见越强，女儿自尊水平越低。

### 1.2 自尊与职业妥协

自尊影响一个人的态度和行为(Baumeister, 1998)，包括面临职业选择时呈现出的态度和行为。职业妥协是“人们由于无法获得理想职位，降低个人当前求职目标，在可获得工作职位中进行职业选择的过程”(翁清雄 等, 2018)。个体倾向于保持已有的自我概念，因而他们会持有与自我看法一致的态度，做出与自我概念一致的选择(Swann, 2012)。自尊水平低的女性会倾向在职业选择时进行职业妥协。首先，自尊水平低的女性对自己持有消极评价，觉得自己缺乏足够的胜任力和价值(Leary & Baumeister, 2000)。为了维持这种自我概念的一致性和连贯性，她们会将这种消极自我认知整合到对自己的看法中(Swann, 2012)。为了与“自觉不如别人、缺乏价值，对自己不满意”等低自尊自我认知一致(Rosenberg, 1965)，低自尊女性在职业选择时可能更容易放弃对理想职业的追求，退而求其次地妥协到更容易实现的选项。其次，自尊作为个体对自己的主观满意度，会影响在不利于自我实现的求职环境中维护自我意愿的程度(Harren, 1979)。一个低自尊水平的人，在处于职业选择与决策的艰难环境中时，更倾向于顺从家庭或社会期望，因此可能会更少地坚持与维护自我意愿而不肯让步，换言之可能更容易进行职业妥协。最后，自尊是个体韧性的基本结构之一(Wanberg & Banas, 2000)，而韧性描述了个体在逆境中的生存、恢复甚至获得成长的能力(Luthans et al., 2007)。低自尊的人韧性较低，在面对挫折和社会压力时会感受到更严重的精神痛苦，并以更消极的方式应对压力(Chang et al., 2012; Mäkikangas & Kinnunen, 2003)。求职过程是充满高压力与高要求的不确定性过程，自尊水平较低的女性由于缺乏对于自身职业能力的信心往往更倾向于选择职业妥协(Creed & Gagliardi, 2015)。由此提出如下假设:

**假设 2:** 自尊对职业妥协具有负向影响，即女性自尊水平越低，求职时职业妥协程度越高。

结合以上假设 1 和假设 2，本研究认为，父母性别偏见作为女性形成自我概念时重要的外界关联对象所传递的信息，挫伤了女性自尊，形成了消极自我概念。消极自我概念会使女性在职业选择时缩小选择范围或限制职业偏好，将不会勇于追求自己最理想的职业，进而对职业目标和职业选择进行妥协(Creed & Gagliardi, 2015)。由此提出如下假设:

**假设 3:** 自尊中介了父母性别偏见与女性职业妥协之间的正向影响。

### 1.3 职业妥协与工作绩效、创造力

自我概念理论指出，认为工作与自己的动机、目标、价值观等自我认知相一致的员工会体会到自我和谐，也会在工作中表现得更好(Bono & Judge, 2003)。然而职业妥协的女性会感受到她们目前的职业状况和理想职业愿望之间存在差距，这会让女性感到沮丧甚至可能产生自我贬低(Creed & Gagliardi, 2015; Gati et al., 1998)。职业妥协暗含的这种失去自我和谐的状态会阻碍女性在职场上成为高绩效且富有创造力的员工。工作绩效指的是良好地执行工作描述中指定的工作要求和行为的程度，是一种非自由裁量的、以效率为重点的角色内行为(Janssen & van Yperen, 2004)。创造力则指的是一种角色外的、自由支配的行为，体现为产生新颖且有用的想法(Amabile et al., 2005)。

职业妥协会对女性工作绩效产生负面影响。一方面，职业妥协意味着职业兴趣、理想以及知识、技能与所选职业不相符(翁清雄 等, 2018)，职业妥协的女性将无法充分发挥自身优势并利用现有方法、资源和技术来解决工作挑战并完成工作任务，从而导致工作绩效水平降低。另一方面，职业妥协的女性会对工作意义感产生质疑(翁清雄等, 2018)，在工作中会缺乏目的性并伴有职业困扰和较低能力感(Creed & Gagliardi, 2015)。这些工作适应性的降低甚至会让职业妥协的女性产生离职倾向(De Clercq, 2022)。这种负面想法和信念会增加个人行动门槛，职业妥协的女性将不会积极参与到解决问题的活动中，也不会努力寻求更高质量的任务绩效。由此提出如下假设:

**假设 4a:** 职业妥协对女性工作绩效具有负向影响，即职业妥协程度越高，女性工作绩效越低。

职业妥协会降低女性工作中的创造力。一方面，创造力与自我价值感知(Ng & Yam, 2019)和个性表达密切相关(Goncalo & Katz, 2020)。创造力可以增加自我肯定，因为它直接反映了一个人的能力和智力水平(Amabile et al., 2005)。职业妥协的女性在工作通常中保持一种低期望的不满状态，与较低工作身份认同相关(Creed et al., 2020)。职业妥协的女性可能不会为特定的策略(如创造力)部署大量的资源和努力以达到高于标准的目标(Bataille & Vough, 2022)。另一方面，职业妥协意味着个体调整甚至放弃原来的理想职业目标，因此对现在的工作可能存在不满，常伴随着挫败感和由此引发的消极情感(Creed & Blume, 2013)。然而研究已经证实，工作中的积极情感可以提高员工创造性产出能力(Parke & Seo, 2015)。积极情感标志着一种安全状态，这种状态增加了快乐感和认知灵活性，这是产生新颖且有用想法的关键

(Amabile & Pratt, 2016)，而职业妥协带来的消极情感体验会削弱女性工作创造力(Amabile et al., 2005)。由此提出如下假设：

**假设 4b：**职业妥协对女性工作创造力具有负向影响，即职业妥协程度越高，女性在工作中的创造力越低。

### 1.4 自尊、职业妥协的链式中介作用

自我概念理论指出，职业选择和职业发展的过程本质上就是自我概念实现过程(Super, 1953)。自我概念会在进入职场前就形成并在职业选择和职业适应上持续发挥影响力(Super, 1953)。根据 H1、H2、H3 和 H4a/b 所预测的关系，结合自我概念理论，父母性别偏见是女性在早期形成自我概念过程中重要的外界信息来源，这些来自父母的消极性别评价信息会不断被女性内化和整合到自我概念中，形成消极自我并带来较低自尊水平。较低自尊水平使得女性在职业选择时缩小和限制自己职业身份与自我概念，更有可能会选择职业妥协。职业妥协会带来自我评价的降低，且自我概念具有持续一致性。因此职业妥协的女性也可能会贯以与较低自我评价相一致的自我表达，引发不佳职场表现，即较低的工作绩效和创造力，最终使女性在职场上失却锋芒。由此提出以下链式中介的假设：

**假设 5a：**父母性别偏见通过自尊、职业妥协的链式中介作用，对女性工作绩效产生负向影响。

**假设 5b：**父母性别偏见通过自尊、职业妥协的链式中介作用，对女性工作创造力产生负向影响。

综上所述，本研究理论模型如图 1 所示。

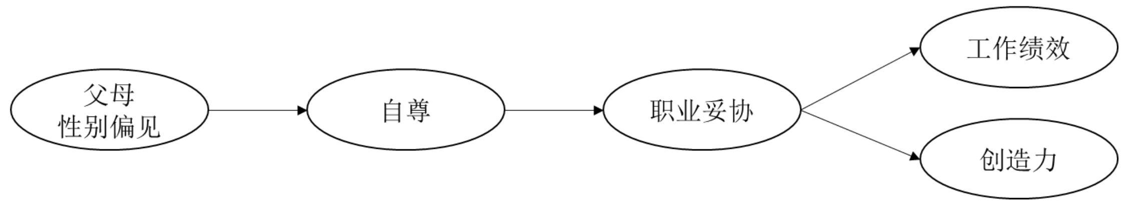



**图 1 本研究的理论模型**

## 2 研究方法

### 2.1 研究对象

为降低共同方法偏差，本研究采用多时点、多来源研究设计。考虑到入职时间久的员工可能会对于入职时职业妥协情况记忆不清晰，我们选择了临近毕业并随后步入职场的女大学生作为研究对象。我们和中国北方某高校招生就业处合作，获得该校经管专业应届本科毕

业生名单，信息包含学号、姓名、专业和联系方式等。研究助理筛选出女性毕业生并进行编码(6 位数邀请码)，以邀请码作为三次问卷匹配标识的做法避免了采集姓名和手机号，从而保护参与者隐私使其可以更加放心地真实填答问卷。

2021 年 2 月开始第 1 次调研，我们的样本采集在同一年内完成，这样可以保证参与者面临的宏观就业环境相似，以此控制就业形势对女大学生职业妥协的影响。第 1 次调研由参与者填写父母性别偏见量表、自尊量表和人口统计信息。我们通过招生就业处合作老师跟踪第 1 次调研填写有效问卷的女大学生工作签约情况。在参与者向学校提交已签约信息时，通过研究助理联系参与者。确认参与者已经签约后，向其发放第二轮调研问卷。邀请参与者填写职业妥协量表，同时对入职时间、合同期限信息进行采集。根据参与者填写的入职时间、合同期限，参考《中华人民共和国劳动合同法》第十九条关于“试用期”的规定，推算参与者转正入职 3 个月的时间，由研究助理联系参与者进行第 3 次调研。绝大多数参与者的试用期为 6 个月，少部分在 2~6 个月之间(若参与者已经离开第 2 次调研时的签约工作单位，则调研终止)。采取在女性员工已经结束试用期并成为正式员工 3 个月后(即参与者已经在企业工作 5~9 个月)进行调研的原因为工作绩效、创造力、工作中感受到的性别偏见需要一定时间才能展现和体会。第 3 次调研邀请第 2 次调研有效问卷参与者填写工作中感受到的性别偏见量表。同时请参与者提供她们直属领导邮箱，并告知参与者调研所得数据均用作学术研究，调研采取完全自愿原则，她们可以随时退出且不会对她们工作带来任何影响。研究助理通过参与者提供的邮箱与其领导取得联系，告知我们的学术研究背景与目的，并争取领导的同意与支持。收到领导的回复后研究助理将问卷链接以及参与者相匹配的 6 位数邀请码发送给领导填写。领导版问卷内容为请其评估参与者工作绩效和创造力(由于参与者的邀请码与她们的姓名是一一对应的，研究助理将直接告知领导其评估的员工姓名)。

第一轮调研时发放问卷 500 份，回收有效问卷 430 份；第二轮调研发放问卷 430 份，回收有效问卷 385 份；第三轮调研发问卷 385 份，回收有效“女性员工-领导”配对问卷 225 份。问卷有效回收率为 45%。为了检测样本中潜在的无回应偏差，我们检验了流失样本与最终样本在人口统计学变量和关键变量上是否存在显著差异。我们对连续变量进行 $t$ 检验，对分类变量进行卡方检验。在户口类型($\chi^2(1) = 0.97, p = 0.32$)、是否为独生子女($\chi^2(1) = 1.21, p = 0.27$)、母亲是否有工作($\chi^2(1) = 2.29, p = 0.13$)、父亲教育水平($t = -1.54, p = 0.12$)、母亲教育水平($t = -1.56, p = 0.12$)、父亲性别偏见($t = 1.61, p = 0.11$)、母亲性别偏见($t = 1.44, p = 0.15$)、自尊($t = 1.59, p = 0.11$)、职业妥协($t = 0.07, p = 0.95$) 和工作中感受到的性别歧视($t = -0.23, p = 0.82$)方

面，没有发现流失样本与最终样本间存在显著差异。

## 2.2 变量测量

本研究所用量表除了职业妥协量表外均来自英文版成熟量表，采用严格的“翻译-回译”程序确保中文问卷题项能准确表达原始英文问卷含义。问卷采用 7 级 Likert 量表形式，职业妥协量表选项从完全不满意(=1)到完全满意(=7)，其余量表选项从完全不符合(=1)到完全符合(=7)。

**性别偏见：**采用 Spence 和 Hahn(1997)编制的 15 条目对待妇女态度量表(AWS)。量表样题项包括:“一般来说，在抚养子女方面应该听从父亲，父亲应比母亲拥有更大权威”、“男性应该分担家务，如洗碗、洗衣(反向)”。参与者分别回答了在成长过程中感知到的父亲和母亲在每个条目上的评分， 因为对于父母的评分有很大相关性，我们求平均值来代表父母整体对该条目的评分。

**自尊：**采用 Rosenberg(1965)编制的 10 条目自尊量表(RSES)。示例题项如: “我觉得自己是个有价值的人，至少和别人处于平等地位”。

**职业妥协：**采用翁清雄等(2018)编制的 12 条目职业妥协量表，考察受访者在选择当前这份工作时对各项目的满意程度，以此反映该工作是合意还是妥协。量表有三个维度，其中发展机会妥协包含“学习新的工作知识的机会”、“晋升机会”等题项；职业匹配妥协是在职位与自身匹配程度上做出的妥协，包含“运用我所掌握知识的程度”、“与我兴趣的相符程度”、“与我工作理想、职业目标的相关程度”等题项；社会期望妥协则包含“与家庭期望的一致性”、“对应的社会地位”等题项。我们在分析数据时对题项得分进行反向处理，使得新分数越高表示妥协程度越高。

**工作绩效：**采用 Eisenberger(2010)根据 Williams 和 Anderson(1991)修订的 5 条目量表，示例题项如“在工作中，这位员工充分完成她被分配的职责”。

**创造力：**采用 Baer 和 Oldham(2006)编制的 4 条目量表，示例题项如“该员工会提出改进工作的创新性想法”。

**控制变量：**以往研究表明，相比与农村户籍，城市户籍家庭背景有助于个体获得更高职业阶层(尚进云，王振振, 2020)。在有兄弟姐妹的大家庭中长大的女孩更加认同传统性别分工(Farré & Vella, 2013)，因此在职业选择时受到性别刻板印象影响更大。父母教育水平会影响子女成年后的职业地位(Becker et al., 2019)。如果母亲有工作，成年女儿更有可能被雇用或承担领导角色、工作时间更长且工资也略高(McGinn et al., 2019)。因此控制变量选取人口统计

信息和家庭成长环境信息，包括户口类型、是否为独生子女、父母教育水平以及是否有工作。同时我们还控制了工作中感受到的性别歧视，因为它有可能会影响女性员工职场表现(Corwin et al., 2022; Faniko et al., 2017)。我们采用 Sharon 等(2006)编制的 3 条目量表，示例题项如“在工作中，我有时会觉得我的性别是一种限制”。

### 2.3 分析策略

首先通过 Mplus 8 使用结构方程模型(SEM)同时带有测量模型和路径模型来检验假设 1，假设 2，假设 3 和假设 4。由于间接效应很少满足正态性假设，而且传统的检验中介的方法(如 Baron & Kenny, 1986)通常是无效的(MacKinnon et al., 2007)，因此我们使用 bootstrap 来生成基于 5000 个重抽样的间接效应的置信区间(CI)来克服这个问题。如果 CI 不包含零，那么就存在中介效应。

## 3 研究结果

### 3.1 验证性因子分析

我们使用 Mplus 8 进行验证性因子分析，以检验各因素(父母性别偏见、自尊、职业妥协、工作绩效、创造力和工作中感受到的性别歧视)的区分效度。6 因子模型很好地拟合了数据($\chi^2$ = 1820.52, *df* = 1109, $p < 0.001$; *SRMR* = 0.05, *RMSEA* = 0.05, *CFI* = 0.91, *TLI* = 0.90)，并优于其它所有替代模型(见表 1)。因此该模型中 6 个因子是可以区分的(Hu & Bentler, 1999)。

**表 1 验证性因子分析结果(*N* = 225)**

| 模型 | $\chi^2$ | *df* | CFI | TLI | RMSEA | SRMR |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 因子模型 | 1820.52*** | 1109 | .91 | .90 | .05 | .05 |
| 5 因子模型 | 2931.27*** | 1117 | .76 | .75 | .09 | .10 |
| 4 因子模型 | 3374.14*** | 1121 | .70 | .69 | .10 | .11 |
| 3 因子模型 | 3789.38*** | 1124 | .65 | .63 | .10 | .12 |
| 2 因子模型 | 5241.30*** | 1126 | .46 | .44 | .13 | .20 |
| 单因子模型 | 6609.94*** | 1127 | .28 | .25 | .15 | .18 |

注: 6 因子模型为父母性别偏见、自尊、职业妥协、工作绩效、创造力、工作中感受到的性别歧视; 5 因子模型为父母性别偏见、自尊+职业妥协、工作绩效、创造力、工作中感受到的性别歧视; 4 因子模型为父母性别偏见、自尊+职业妥协、工作绩效+创造力、工作中感受到的性别歧视; 3 因子模型为父母偏见、自尊+职业妥协、工作绩效+创造力+工作中感受到的性别歧视; 2 因子模型为父母偏见+自尊+职业妥协、工作绩效+创造力+工作中感受到的性别歧视。

* 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$, *** 表示 $p < 0.001$。

### 3.2 描述性统计

表 2 呈现了各变量均值、标准差、相关系数和信度系数。

**表 2 描述性统计分析结果($N = 225$)**

| 变量 | *M* | *SD* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.独生子女 | .62 | .49 | | | | | | | | | | | | |
| 2.户口类型 | .79 | .41 | .35<br>(.000) | | | | | | | | | | | |
| 3.母亲的教育水平 | 4.09 | 1.50 | .32<br>(.000) | .41<br>(.000) | | | | | | | | | | |
| 4.母亲工作 | .90 | .30 | .16<br>(.02) | .11<br>(.10) | .16<br>(.02) | | | | | | | | | |
| 5.父亲的教育水平 | 4.37 | 1.60 | .33<br>(.000) | .34<br>(.000) | .73<br>(.000) | .13<br>(.06) | | | | | | | | |
| 6.母亲的性别偏见 | 2.29 | 1.11 | -.05<br>(.43) | -.01<br>(.92) | -.10<br>(.13) | -.03<br>(.61) | -.04<br>(.58) | (.95) | | | | | | |
| 7.父亲的性别偏见 | 2.54 | 1.28 | -.05<br>(.49) | -.01<br>(.87) | .00<br>(.99) | -.13<br>(.06) | -.01<br>(.87) | .66<br>(.000) | (.94) | | | | | |
| 8.自尊 | 4.89 | 1.07 | .02<br>(.75) | -.01<br>(.84) | -.02<br>(.81) | .04<br>(.50) | .02<br>(.79) | -.20<br>(.003) | -.19<br>(.005) | (.93) | | | | |
| 9.职业妥协 | 3.21 | .89 | -.02<br>(.73) | .02<br>(.76) | -.02<br>(.74) | .07<br>(.29) | -.07<br>(.30) | .27<br>(.000) | .11<br>(.09) | -.37<br>(.000) | (.91) | | | |
| 10.工作中感受到的性别歧视 | 5.24 | 1.33 | -.01<br>(.94) | -.00<br>(.97) | -.04<br>(.56) | -.09<br>(.18) | -.07<br>(.32) | .12<br>(.08) | .10<br>(.13) | -.22<br>(.001) | .26<br>(.000) | (.92) | | |
| 11.工作绩效 | 5.05 | 1.03 | .04<br>(.51) | .04<br>(.58) | .01<br>(.91) | .06<br>(.35) | .04<br>(.60) | -.13<br>(.06) | -.10<br>(.13) | .54<br>(.000) | -.44<br>(.000) | -.35<br>(.000) | (.89) | |
| 12.创造力 | 4.87 | 1.17 | .07<br>(.27) | .09<br>(.17) | .02<br>(.76) | -.00<br>(.99) | .09<br>(.19) | -.12<br>(.08) | -.11<br>(.11) | .43<br>(.000) | -.40<br>(.000) | -.29<br>(.000) | .48<br>(.000) | (.95) |

注: (1)相关系数下方的括号中显示的是的 $p$ 值。对角线上的括号内数据为 Cronbach's α 系数值。(2)独生子女: 0=否; 1=是; 户口类型: 0=农村; 1=城镇; 教育水平: 1=没有学位; 2=小学; 3=初中; 4=高中; 5=中专; 6=大专; 7=大学; 8=硕士研究生; 9=博士研究生; 母亲工作: 0=没有; 1=有。

### 3.3 假设检验

我们首先通过 Mplus 8 使用结构方程模型(SEM)同时带有测量模型和路径模型来检验中介模型，结果显示中介模型和数据匹配($\chi^2$ = 2106.06, *df* = 1336, *p* < 0.001, *SRMR* = 0.06, *RMSEA* = 0.05, *CFI* = 0.90, *TLI* = 0.90)。

主要路径的估计值见表 3。表 3 中模型 1 数据显示，父母性别偏见和女性自尊负相关(β =-0.16 , *SE* = 0.05, *p* = 0.004)，假设 1 得到支持。特别地，我们也分别检查了父亲性别偏见和母亲性别偏见与女性自尊的关系，发现父亲性别偏见(β = -0.11 , *SE* = 0.05, *p* = 0.02)及母亲性别偏见(β = -0.14, *SE* = 0.05, *p* = 0.004)都和女性自尊负相关。虽然从结果看母亲性别偏见的系数绝对值更大也更加显著，但进一步检验两个系数的差别是否显著不为零时发现，两者之间没有显著不同(diff = 0.03, *SE* = 0.07, *p* = 0.67)，即父亲与母亲性别偏见对女儿自尊的影响没有存在显著差异。

表 3 中模型 2 数据显示，自尊和职业妥协负相关(β =- 0.39, *SE* = 0.10, *p* < 0.001)， 假设 2 得到支持。假设 3 提出，自尊中介了父母性别偏见与女性职业妥协之间的正向影响。我们使用 bootstrap 来生成基于 5000 个样本的间接效应置信区间(CI)。自尊对于父母性别偏见和女性职业妥协正向关系的中介效应(间接效应 = 0.06, 95% CI [0.02, 0.13]，模拟的 CI 不包含零)成立， 假设 3 得到支持。

表 3 中模型 3 数据显示，职业妥协和女性工作绩效负相关(β = -0.28, *SE* = 0.08, *p* = 0.001)，假设 4a 得到支持。表 3 中模型 4 数据显示，职业妥协和女性工作创造力负相关(β = -0.44, *SE* = 0.12, *p* < 0.001)，假设 4b 得到支持。

假设 5a 和 5b 提出，父母性别偏见通过自尊、职业妥协的链式中介作用对女性工作绩效/创造力产生负向影响。父母性别偏见通过自尊、职业妥协的链式中介作用，对女性工作绩效产生负向影响(间接效应 = -0.03, 95% CI [-0.07, -0.01]，模拟的 CI 不包含零)成立，假设 5a 得到支持。父母性别偏见通过自尊、职业妥协的链式中介作用，对女性工作创造力产生负向影响(间接效应 = -0.02, 95% CI [-0.05, -0.01]，模拟的 CI 不包含零)成立，假设 5b 得到支持。

**表 3 中介效应的结构方程模型系数($N = 225$)**

| | 自尊 | 职业妥协 | 工作绩效 | 创造力 |
|---|---|---|---|---|
| 独生子女 | .04 | .02 | .01 | .10 |
| | (.33) | (.21) | (.09) | (.64) |
| 户口类型 | .01 | .03 | .09 | .24 |
| | (.07) | (.24) | (.79) | (1.32) |
| 母亲教育水平 | -.04 | .01 | -.01 | -.07 |
| | (-.76) | (.28) | (-.19) | (-.87) |
| 母亲工作 | .08 | .27 | .09 | -.06 |
| | (.54) | (1.44) | (.80) | (-.31) |
| 父亲教育水平 | .02 | -.05 | -.01 | .05 |
| | (.54) | (-1.12) | (-.28) | (.82) |
| 父母性别偏见 | -.16** | .11 | .04 | .02 |
| | (-2.89) | (1.77) | (1.02) | (.29) |
| 工作中感受到的性别歧视 | | | -.12** | -.15** |
| | | | (-2.95) | (-2.86) |
| 自尊 | | -.39*** | .48*** | .45** |
| | | (-4.06) | (5.46) | (3.45) |
| 职业妥协 | | | -.28** | -.44*** |
| | | | (-3.44) | (-3.69) |

注: (1)* 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$, *** 表示 $p < 0.001$。表中显示的是非标准化系数。$t$ 值在括号中显示。
(2)独生子女: 0 =否; 1 =是; 户口类型: 0=农村; 1=城镇; 教育水平: 1=没有学位; 2=小学; 3=初中; 4=高中; 5=中专; 6=大专; 7=大学; 8=硕士研究生; 9=博士研究生; 母亲工作: 0=没有, 1=有。
(3)参与者的父亲都有工作，所以结构方程模型没有控制父亲工作情况。
(4)整个中介效应结构方程模型的拟合指标: $\chi^2 = 2106.06$, $df = 1336$, $p < 0.001$; $SRMR = 0.06$, $RMSEA = 0.05$, $CFI = 0.90$, $TLI = 0.90$。

### 3.4 补充检验

当前许多研究都在尝试探讨工作场所性别偏见、性别刻板印象对女性员工工作表现和职业发展的负面影响(Corwin et al., 2022; Faniko et al., 2017)。在此背景下，我们尝试将工作中感受到的性别歧视作为调节变量进行补充检验，以探究职业妥协和工作绩效/创造力之间关系的边界条件。数据结果显示，在工作中感受到的性别歧视对于职业妥协和创造力的关系的调节作用边际显著(β= -0.12, $SE = 0.07$, $p = 0.097$)，而对于职业妥协和工作绩效的关系的调节作用不显著(β= -0.01, $SE = 0.05$, $p = 0.84$)。这一结果在一定程度上启示我们: 在工作中感受到的性别歧视有可能会更加恶化职业妥协对于女性职场创造力的负面影响。由于这个结果是事后检验发现的，我们没有任何先验性理论来支持这个研究发现。按照 Hollenbeck 等(2017)的建议，我们选择开诚布公地说明这是事后检验得到的结果，而不是假装这个结果是先验性假设得来的。由于工作中感受到的性别歧视是边际显著，且这一关系尚未得到足够理论支撑，我们也希望将来研究能加大样本进一步探索这一调节作用。

# 4 讨论

## 4.1 理论贡献

本研究对性别偏见、职业妥协与女性职业发展文献具有一定理论贡献。首先，本研究从原生家庭视角揭示了女性职业发展障碍的前因。以往研究揭示了女孩读书期间对失去朋友的恐惧会阻碍理想职业获取并导致职业妥协(Sinclair et al., 2014)，少年时期女孩为了保持同性友谊会对职业兴趣和职业决策做出改变(Sinclair et al., 2019)等。本研究进一步前移了这种时间上的影响，关注原生家庭中父母性别偏见，从更为远端但却更根源的因素识别女性职业发展障碍的前因。这种时间上一定程度的独立性让研究因果关系更为明晰，也拓展了女性职业发展障碍的研究视角。我们的研究发现为"家庭中的性别不平等持续制约着工作中的性别平等(Croft et al., 2014)"这一论述提供了实证证据。另外，已有文献也已经开始关注原生家庭对个体进入职场后的影响，比如：在父母之间充满攻击性行为的家庭环境中成长起来的孩子，日后成为领导时会采取更多的辱虐管理(Garcia et al., 2014)；成长过程中父母收入水平与日后作为领导的有效性负相关(Martin et al., 2016)等。然而这一支文献还主要聚焦在领导力发展，本研究从更为一般性的员工职场表现视角补充和丰富了成长经历中家庭影响与工作场所表现的相关文献。

其次，本研究揭示父母性别偏见通过自尊、职业妥协对女性职场表现产生负面影响，且父亲和母亲性别偏见影响没有差异。研究发现对父母教养方式的深远影响相关文献提供了两方面的拓展和补充。一方面，以往研究指出如果母亲在家庭中具有更强内部议价能力，那么母亲性别偏见将使男孩获得更多照料投入(Lindström, 2013)和代际职业流动机会(Asiedu et al., 2021)。我们的研究发现为以往研究中侧重关注母亲性别偏见提供了有益补充。另一方面，以往研究证实父亲的缺席与幼儿及青少年低自尊相关(Luo et al., 2011; Orth, 2018)、父亲参与更多家务分配能够积极预测 7~13 岁女孩的职业抱负(Croft et al., 2014)。我们的研究结论将父亲养育方式的影响拓展和延伸到女孩进入到工作场所之后。

第三，本研究综合内外部因素识别了女性职业妥协的驱动机制并拓展了女性职业妥协的后效影响研究。以往研究分别从内部因素(如动机、兴趣或抱负)和外部因素(如性别歧视)探究了女性较低水平职业发展的前因(Koch et al., 2015)。但新近的研究呼吁，这种非此即彼的区别没有认识到职业发展是由个体内部选择和外部复杂环境共同塑造的(Meeussen et al, 2022)。本研究基于父母性别偏见(外部因素)和自尊(内部因素)，从人格特质角度阐释了自尊如何关联起原生家庭影响和女性职业妥协，丰富了女性职业妥协驱动机制研究。同时聚焦具

有互补性角色的工作绩效和创造力衡量女性职场表现。一方面，相比于以往关注职业妥协带来的工作倦怠(翁清雄 等, 2018)、离职倾向(De Clercq, 2022)等"防御因子"，本研究通过关注创造力这一"促进因子"补充了职业妥协结果研究。另一方面，通过关注原生家庭影响，本研究丰富了关于职业妥协的实证研究，拓展了与创造力、职业发展相关的工作-生活联系方面的文献(Deen et al., 2021; Harrison & Wagner, 2016)。

最后，通过选取同一年就业的女大学生作为研究对象，我们在一定程度上排除了宏观就业形势、招聘性别偏见对女大学生职业妥协的影响。同时通过控制工作中感受到的性别歧视，我们的研究结果发现了父母性别偏见对于女孩独特且深远的影响，为识别女性职业选择和职场表现根源因素、促进职场性别平等提供了新视角。研究结论强调了父母在女性早期社会化过程中产生的消极作用会对女性人格与心理发展起到持久且重要影响，甚至可以延伸至女孩进入职场后的表现。更广泛地讲，动机文献将自我概念中的自我评价视为人类行为的重要内在动机(Kwang & Swann, 2010; Shamir et al., 1993)。通过将自尊、职业妥协、工作绩效和创造力定位为女性为保持与父母性别偏见带来的消极自我概念相一致的自我表达，本研究不仅对父母性别偏见与女性职业发展之间的文献提供了边际贡献，还进一步连接了动机理论并提高了我们对女性在职业发展中缘何面临障碍的理解。

### 4.2 现实意义

本研究对女性职业妥协前因后果进行了探讨，进一步强调女性职业发展是一个贯穿一生的持续过程。"男女平等"既是中国基本国策，也是全世界在社会性别平等理念下共同追求的目标。关注女性成长过程中父母男女不平等的传统观念具有较为深刻的现实意义和社会意义，对于合理地调整家庭教育与职业发展指导、维护女性职场权益也具有指导价值。本研究的发现对于家庭教育和女性自身发展均具有现实指导作用。

对于家庭教育而言，父母需要意识到重男轻女对女儿持续的消极后果。父母性别偏见对于孩子的影响不是短期的而是长久且深远的。父母性别偏见不但会影响到女儿自尊，同时还影响女儿择业和职场表现，可谓是父母性别偏见对女儿具有一辈子负面作用。正如我们的题目所言，他们让女儿失却了锋芒，会伤害到孩子一生。因此父母应该摒弃性别偏见思想，建立积极健康亲子关系，为子女树立正确性别角色观念。在女孩成长过程中，父母应鼓励其发展多元化个人兴趣和职业观念，即便这种兴趣和观念与传统刻板印象不相符。

对于女性自身发展而言，抵抗偏见影响至关重要。女性应该意识到偏见的存在并有意识地避免接受刻板言论的影响，培育权变自尊(contingent self-esteem)，如基于组织的自尊、基

于工作的自尊等，提升自尊整体水平，构筑起对抗偏见的心理防线。女性也要树立正确的求职观，根据自身职业兴趣、职业理想以及所学知识技能进行职业匹配，降低家庭或社会期望对职业选择的影响。同时，即便是因为劳动力市场激烈竞争而选择妥协，也要在工作中通过积极的职业自我管理抑制职业妥协对职业发展的负面影响。

### 4.3 局限与未来研究展望

尽管本研究具有一定理论贡献和现实意义，但仍然存在一些研究局限。首先，虽然结构方程模型支持父母性别偏见会预测自尊，进而预测女性职业选择和职场表现的影响路径，但这可能不是唯一的关系模式。如即便是存在父母性别偏见，但职业母亲可能给女儿树立了良好榜样，使女性更多踏入劳动市场并且更有事业心。未来研究可以进一步揭示性别偏见对女性职场表现的其它影响机制。另外，在校期间的学业成绩、就业观(如先就业后择业)、就业环境认知(如就业形势严峻程度感知)等的差异均会影响女大学生职业妥协，未来研究可以进一步控制这些影响从而探究父母性别偏见带来的独特增量影响。其次，本研究基于以往文献选取工作绩效和创造力衡量职场表现，未来研究可以关注新员工职业发展更为近端的结果变量，如主动性职业行为和职业成长等衡量女性职场表现。同时也可以关注员工建言行为，特别是促进性建言，因为其有利于职场中职业发展机会的识别和职业成长。最后，我们呼吁未来研究能探索模型的边界条件，如职业发展策略、目标调整等(Creed & Blume, 2013)，识别有效缓解职业妥协对女性职场表现负向影响的因素，为降低职业妥协消极作用指明方向。

## 5 结论

本研究探讨了父母性别偏见是如何使女性在职场中失却锋芒的。通过对多时点女性员工与领导的配对调查数据进行分析发现，自尊、职业妥协会连续中介父母性别偏见对女性工作绩效和创造力的消极影响。这意味着父母性别偏见能够通过挫伤女性自尊水平，增加其在职业决策中的妥协程度，并最终阻碍其在职场中成为高绩效且富有创造力的员工。本研究基于自我概念视角，从原生家庭界面切入，为理解女性较低水平的职业发展提供了理论和实证证据，也为识别影响女性职业选择和职场表现的根源因素、促进职场性别平等与女性职业发展提供了新思路。

## 参 考 文 献


Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, *50*(3), 367–403.

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and

innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in organizational behavior*, *36*, 157–183.

Asiedu, E., Azomahou, T. T., Getachew, Y., & Yitbarek, E. (2021). Share the love: Parental bias, women empowerment and intergenerational mobility. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *191*, 846–867.

Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, *91*(4), 963–970.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173–1182.

Bataille, C. D., & Vough, H. C. (2022). More than the sum of my parts: An intrapersonal network approach to identity work in response to identity opportunities and threats. *Academy of Management Review*, *47*(1), 93–115.

Baumeister, R. (1998). The self (In DT Gilbert, ST Fiske, & G. Lindzey (Eds.). *The Handbook of Social Psychology* (Vol. 1, 635–679). NY: McGraw-Hill.

Becker, M., Baumert, J., Tetzner, J., Maaz, K., & Köller, O. (2019). Childhood intelligence, family background, and gender as drivers of socioeconomic success: The mediating role of education. *Developmental Psychology*, *55*(10), 2231–2248.

Begum, L., Grossman, P. J., & Islam, A. (2018). Gender bias in parental attitude: An experimental approach. *Demography*, *55*(5), 1641–1662.

Betz, N. E. (1994). Self‐concept theory in career development and counseling. *The Career Development Quarterly, 43*(1), 32–42.

Bonet, R., Cappelli, P., & Hamori, M. (2020). Gender differences in speed of advancement: An empirical examination of top executives in the Fortune 100 firms. *Strategic Management Journal*, *41*(4), 708–737.

Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, *46*(5), 554–571.

Bradley-Geist, J. C., Rivera, I., & Geringer, S. D. (2015). The collateral damage of ambient sexism: Observing sexism impacts bystander self-esteem and career aspirations. *Sex Roles*, *73*(1), 29–42.

Casad, B. J., Petzel, Z. W., & Ingalls, E. A. (2019). A model of threatening academic environments predicts women STEM majors' self-esteem and engagement in STEM. *Sex Roles*, *80*(7), 469–488.

Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, *38*(1), 81–128.

Corwin, E. S., Loncarich, H., & Ridge, J. W. (2022). What's it like inside the Hive? Managerial discretion drives TMT gender diversity of women-led firms. *Journal of Management*, 48(4), 1003–1034.

Creed, P. A., & Blume, K. (2013). Compromise, well-being, and action behaviors in young adults in career transition. *Journal of Career Assessment*, *21*(1), 3–19.

Creed, P. A., & Gagliardi, R. E. (2015). Career compromise, career distress, and perceptions of employability: The moderating roles of social capital and core self-evaluations. *Journal of*

*Career Assessment*, *23*(1), 20–34.
Creed, P. A., Kaya, M., & Hood, M. (2020). Vocational identity and career progress: The intervening variables of career calling and willingness to compromise. *Journal of Career Development*, *47*(2), 131–145.
Crocker, J. Reference: Crocker, J., & Park, LE (2003). Seeking self-esteem: Construction, maintenance, and protection of self-worth. In M. Leary & J. Tangney (Eds.), *Handbook of Self and Identity*, 291–313. New York: Guilford Press.
Croft, A., Schmader, T., Block, K., & Baron, A. S. (2014). The second shift reflected in the second generation: Do parents' gender roles at home predict children's aspirations? *Psychological Science*, *25*(7), 1418–1428.
Crotti, R., Pal, K. K., Ratcheva, V., & Zahidi, S. (2021). The global gender gap report. *World Economic Forum*.
De Clercq, D. (2022). Getting nowhere, going elsewhere: the impact of perceived career compromises on turnover intentions. *Personnel Review, 51*(2), 662–682.
Deen, C. M., Restubog, S. L., Chen, Y., Garcia, P. R. J. M., He, Y., & Cayayan, P. L. T. (2021). To engage or to quit: Work consequences of intimate partner aggression and the buffering role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *131*, 103641.
Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality and Social Psychology Bulletin, 43*(5), 638–651.
Farré, L., & Vella, F. (2013). The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation. *Economica*, *80*(318), 219–247.
Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Kiewitz, C., Scott, K. L., & Tang, R. L. (2014). Roots run deep: Investigating psychological mechanisms between history of family aggression and abusive supervision. *Journal of Applied Psychology, 99*(5), 883–897.
Gati, I., Houminer, D., & Aviram, T. (1998). Career compromises: Framings and their implications. *Journal of Counseling Psychology*, *45*(4), 505–514.
Gecas, V. (1982). The Self Concept, *Annual Review of Sociology*, *8*, 1–33.
Goncalo, J. A., & Katz, J. H. (2020). Your soul spills out: the creative act feels self-disclosing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *46*(5), 679–692.
Gong, Y., Zhou, J., & Chang, S. (2013). Core knowledge employee creativity and firm performance: The moderating role of riskiness orientation, firm size, and realized absorptive capacity. *Personnel Psychology*, *66*, 443–482.
Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, *28*(6), 545–579.
Gruenenfelder-Steiger, A. E., Harris, M. A., & Fend, H. A. (2016). Subjective and objective peer approval evaluations and self-esteem development: A test of reciprocal, prospective, and long-term effects. *Developmental Psychology*, *52*(10), 1563–1577.
Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 119–133.
Harrison, S. H., & Wagner, D. T. (2016). Spilling outside the box: The effects of individuals' creative behaviors at work on time spent with their spouses at home. *Academy of Management Journal*, *59*(3), 841–859.
Hirst, G., Van Knippenberg, D., Zhou, Q., Zhu, C. J., & Tsai, P. C. F. (2018). Exploitation and

exploration climates' influence on performance and creativity: Diminishing returns as function of self-efficacy. *Journal of Management*, *44*(3), 870–891.

Hollenbeck, J. R., & Wright, P. M. (2017). Harking, Sharking, and Tharking: Making the Case for Post Hoc Analysis of Scientific Data. *Journal of Management, 43*(1), 5–18.

Hu, L.T., & Bentler, P.M. (1999) Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6*, 1–55.

Hu, Q. T., Wang, H. J., & Long, L. R. (2020). Will newcomer job crafting bring positive outcomes? The role of leader-member exchange and traditionality. *Acta Psychologica Sinica*, 52(5), 659–668.

[胡巧婷, 王海江, 龙立荣. (2020). 新员工工作重塑会带来积极的结果吗？领导成员交换与个体传统性的作用. *心理学报*, *52*(05), 659–668.]

Janssen, O., & van Yperen, N.W. (2004) Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, *47*, 368–384.

Kinnunen, M. L., Feldt, T., Kinnunen, U., & Pulkkinen, L. (2008). Self-esteem: An antecedent or a consequence of social support and psychosomatic symptoms? Cross-lagged associations in adulthood. *Journal of Research in Personality*, *42*(2), 333–347.

Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, *100*(1), 128–161.

Kochanska, G., Boldt, L. J., & Goffin, K. C. (2019). Early relational experience: A foundation for the unfolding dynamics of parent–child socialization. *Child Development Perspectives*, *13*(1), 41–47.

Kuchynka, S. L., Salomon, K., Bosson, J. K., El-Hout, M., Kiebel, E., Cooperman, C., & Toomey, R. (2018). Hostile and benevolent sexism and college women's STEM outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, *42*(1), 72–87.

Kwang, T., & Swann Jr, W. B. (2010). Do people embrace praise even when they feel unworthy? A review of critical tests of self-enhancement versus self-verification. *Personality and Social Psychology Review*, *14*(3), 263–280.

Leary, M. R. (2005). Sociometer theory and the pursuit of relational value: Getting to the root of self-esteem. *European Review of Social Psychology*, *16*(1), 75–111.

Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 32, 1–62). Elsevier.

Lindström, E. A. (2013). Gender bias in parental leave: Evidence from Sweden. *Journal of Family and Economic Issues*, *34*(2), 235–248.

Luo, J., Wang, L. G., & Gao, W. B. (2011). The influence of the absence of fathers and the timing of separation on anxiety and self-esteem of adolescents: A cross-sectional survey. *Child: Care, Health and Development*, *38*, 723–731.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.

MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, *58*, 593–614.

Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem

and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, *35*(3), 537–557.

Martin, S. R., Côté, S., & Woodruff, T. (2016). Echoes of our upbringing: How growing up wealthy or poor relates to narcissism, leader behavior, and leader effectiveness. *Academy of Management Journal*, *59*(6), 2157–2177.

McGinn, K. L., Ruiz Castro, M., & Lingo, E. L. (2019). Learning from mum: Cross-national evidence linking maternal employment and adult children's outcomes. *Work, Employment and Society*, *33*(3), 374–400.

McHale, S. M., Kim, J. Y., Whiteman, S., & Crouter, A. C. (2004). Links between sex-typed time use in middle childhood and gender development in early adolescence. *Developmental Psychology*, *40*(5), 868–881.

Meeussen, L., Begeny, C. T., Peters, K., & Ryan, M. K. (2022). In traditionally male - dominated fields, women are less willing to make sacrifices for their career because discrimination and lower fit with people up the ladder make sacrifices less worthwhile. *Journal of Applied Social Psychology, 52*(8), 588–601.

Ng, T. W., & Yam, K. C. (2019). When and why does employee creativity fuel deviance? Key psychological mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, *104*(9), 1144–1163.

Orth, U. (2018). The family environment in early childhood has a long-term effect on self-esteem: A longitudinal study from birth to age 27 years. *Journal of Personality and Social Psychology*, *114*(4), 637–655.

Parke, M. R., Seo, M. G., & Sherf, E. N. (2015). Regulating and facilitating: the role of emotional intelligence in maintaining and using positive affect for creativity. *Journal of Applied Psychology*, *100*(3), 917–934.

Raja, U., & Johns, G. (2010). The joint effects of personality and job scope on in-role performance, citizenship behaviors, and creativity. *Human Relations, 63*(7), 981–1005.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image.* Princeton, NJ: Princeton Univ. Press.

Sanchez, C. M., & Lehnert, K. (2019). The unbearable heaviness of leadership: The effects of competency, negatives, and experience on women's aspirations to leadership. *Journal of Business Research*, *95*, 182–194.

Schlenker, B. R. (1985). Identity and Self-Identification. In Schlenker, B. R. (Ed.), *The Self and Social Life*, New York: McGraw-Hill.

Schultheiss, D. E. (2021). Shining the light on women's work, this time brighter: Let's start at the top. *Journal of Vocational Behavior*, *126*, 103558.

Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, *4*(4), 577–594.

Shang, J. Y., & Wang, Z. Z. (2020). Urban-rural differences in family background, college diplomas, and occupation-based social status: An empirical study based on EGP schema. *Fudan Education Forum, 8*(05), 79–85.

[尚进云, 王振振. (2020). 家庭背景、大学文凭与职业阶层地位获得的城乡差异——基于 EGP 职业阶层分类的新观察. *复旦教育论坛*, *8*(05), 79–85.]

Sharon F., Hang-yue N., Raymond L. (2006). Antecedents and consequences of perceived personal gender discrimination: A study of solicitors in Hong Kong. *Sex Roles*, 55, 197–208.

Sinclair, S., Carlsson, R., & Björklund, F. (2014). The role of friends in career compromise: Same-gender friendship intensifies gender differences in educational choice. *Journal of*

*Vocational Behavior*, *84*(2), 109–118.
Sinclair, S., Nilsson, A., & Cederskär, E. (2019). Explaining gender-typed educational choice in adolescence: The role of social identity, self-concept, goals, grades, and interests. *Journal of Vocational Behavior*, *110*, 54–71.
Spence, J. T., & Hahn, E. D. (1997). The attitudes toward women scale and attitude change in college students. *Psychology of Women Quarterly*, *21*(1), 17–34.
Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist, 8*,185–190.
Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super (Ed.), *Career development: Self-concept Theory* (pp. 1–16). New York: College Entrance Examination Board.
Swann Jr, W. (2012). Self-verification theory In Van Lang P, Kruglanski A, & Higgins ET (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (23–42). In: London, England: SAGE.
Swann Jr, W. B., Bosson, J. K., & Pelham, B. W. (2002). Different partners, different selves: Strategic verification of circumscribed identities. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *28*(9), 1215–1228.
Tang, S., Nadkarni, S., Wei, L., & Zhang, S. X. (2021). Balancing the yin and yang: TMT gender diversity, psychological safety, and firm ambidextrous strategic orientation in Chinese high-tech SMEs. *Academy of Management Journal*, *64*(5), 1578–1604.
Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, *85*(1), 132–142.
Wang, C., Xia, Y., Li, W., Wilson, S. M., Bush, K., & Peterson, G. (2016). Parenting behaviors, adolescent depressive symptoms, and problem behavior: the role of self-esteem and school adjustment difficulties among Chinese adolescents. *Journal of Family Issues*, *37*(4), 520–542.
Weng, Q. X., Hu, X. T., & Chen, Y. L. (2018). The study of career compromise: Scale development and its predictive effects on occupational commitment and job burnout. *Management World, 34*(4), 113–126.
[翁清雄, 胡啸天, 陈银龄. (2018). 职业妥协研究：量表开发及对职业承诺与工作倦怠的预测作用. *管理世界*, *34*(4), 113–126. ]
Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, *17*(3), 601–617.
Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important? *Journal of Organizational Behavior, 34*(8), 1165–1181.
Zheng, X. T., & Lu, X. H. (2018). Is it good to have a brother for a female? A study on gender discrimination in family human capital investment. *China Economic Quarterly, 17*(01), 277–298.
[郑筱婷, 陆小慧. (2018). 有兄弟对女性是好消息吗?——家庭人力资本投资中的性别歧视研究. *经济学(季刊), 17*(01), 277–298.]

# Lost radiance: The negative influence of parental gender bias on women's workplace performance

XU Minya [1], LIU Beini [2], XU Zhenyu [3]

([1] *Guanghua School of Management, Peking University, Beijing 100871, China*)

([2] *Business School, Beijing Technology and Business University, Beijing 100048, China*)

([3] *Shandong Women's Federation, Shandong Jinan 250001, China*)



**Abstract**

Parental gender bias is the key to the early socialization of gender inequality, which plays a vital role in women's personality and development. Although the labor market is constantly improving and developing, women's career development still faces obstacles from gender bias. Gender inequality at home continues to constrain gender equality at work. However, most current research about the influence of parental gender bias focuses on girls' early childhood and adolescence, neglecting its far-reaching influence affecting women in the workplace. Identifying the underlying factors that influence women's career choices and performance is key to promoting gender equality in the workplace.

Drawing on the self-concept theory, the present study aims to examine the serial mediating roles of self-esteem and career compromise in the relationship between parental gender bias and female employees' workplace in-role performance and creativity.

We tested our hypothesis using multi-source data collected from female college students recruited from a university in northern China. We collected our data in three separate waves to reduce the impact of common method bias. In the first wave survey (Wave 1), female college students were asked to provide information on their demographics, parental gender bias and self-esteem. After they landed a job (Wave 2), they were asked to provide information on their career compromise. Three months after they were officially hired after passing the probationary period (Wave 3), female employees were asked to rate the perceived gender bias at work, and supervisors evaluated their in-role performance and creativity and. Finally we got 225 valid matching questionnaires.

We used structural equation modeling in Mplus 8 for data analyses and hypotheses testings. The results showed that: (1) parental gender bias was negatively related to women's self-esteem; (2) self-esteem was negatively related to women's career compromise; (3) self-esteem mediated the relationship between parental gender bias and women's career compromise; (4) career compromise was negatively related to women's in-role performance/creativity; (5) women's self-esteem and career compromise serially mediated the relationship between parental gender bias and in-role performance/creativity.

Our findings contribute to the literature in several ways. First, this study focuses on the more fundamental factor of early socialization--parental gender bias, to identify antecedents that prevent women from becoming high-performing and creative employees. This temporal independence allows for a clearer causal relationship and expands the research perspective on female career

development barriers. The existing literature has also emerged on the influence of parents on individuals upon entry into the workplace. Our study enriches the literature on the influence of upbringing on workplace performance. Second, this study reveals that parental gender bias negatively affects women's workplace performance through self-esteem, career compromise, and that there is no difference in the effects of fathers and mothers. In doing so, we provide a two-fold expansion and addition to the literature on the far-reaching effects of parenting styles. On the one hand, it provides a useful addition to previous studies that have mainly focused on maternal gender bias. On the other hand, it expands the influence of fathers' parenting to children after they enter the workplace. Third, combining external (parental gender bias) and internal (self-esteem) factors to identify women's career decision-making mechanisms in response to previous scholars' call. Furthermore, this study focuses on in-role performance and creativity that are more conducive to women's career development, enriching previous research on the negative outcomes of career compromise.

**Key words** parental gender bias, self-esteem, career compromise, in-role performance, creativity